

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang demikian pesat pada akhir-akhir ini menyebabkan terjadinya globalisasi. Fenomena globalisasi merupakan era baru peradaban manusia dimana terjadi perubahan yang sangat cepat dalam berbagai bidang kehidupan. Teknologi dan ilmu pengetahuan berkembang sangat pesat dengan didukung oleh proses transformasi informasi sedemikian rupa sehingga mengakibatkan perubahan pola hidup manusia. Kesiapan perusahaan dalam menghadapi era globalisasi perlu mendapat dukungan dari semua komponen didalamnya. Oleh karena itu strategi Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dipersiapkan secara seksama agar mampu menghasilkan keluaran yang mampu bersaing di tingkat dunia. Hal ini berarti salah satu faktor penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan adalah tenaga kerja.

Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang harus diperhatikan dan tidak dapat diabaikan keberadaannya. Tenaga kerja bagi perusahaan juga merupakan kekayaan atas aset terpenting dan termahal yang menentukan maju mundurnya perusahaan tersebut. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja menurut Mangkunegoro (2009), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta adalah salah satu perusahaan penerbit yang ada di kota Surakarta. PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta didirikan pada tahun 1958 atas usaha Bapak Abdullah Marzuki (alm) dengan ibu Siti Aminah Abdullah. PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta memiliki cabang hampir di seluruh Indonesia kecuali wilayah Papua dan Aceh. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan yang berlokasi di daerah Surakarta.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global, untuk itu karyawan dituntut mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta dari tahun 2010-2011-2012 mengalami penurunan, salah satunya pada divisi produksi. Perusahaan menetapkan hasil kinerja karyawan melalui hasil yang diitargetkan dengan hasil realitas. Pada tahun 2010 perusahaan mentargetkan hasil produksi

sebesar 33,348,746 lembar kertas, dan mengalami peningkatan 34% dari target semula yaitu 39,287,408 lembar. Namun pada tahun 2011 mengalami penurunan dari target 34,647,766 lembar menjadi 30,287,408 lembar. Pada tahun 2012 mengalami penurunan hasil produksi dari target 31,822,324 menjadi 30,733,869 lembar. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf personalia hal-hal yang menyebabkan kinerja menurun adalah kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, motivasi untuk bekerja kurang, pimpinan menuntut pekerja harus bekerja secara sempurna dan tepat waktu. Sehingga berdampak terhadap hasil kinerja yang tidak baik.

Permasalahan tentang kinerja pernah dilakukan oleh Poernomo (2006), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kerjasama tim. Manajer perusahaan yang memberikan kepercayaan pada anggota tim terutama pada para karyawan dapat bekerja sama akan memotivasi anggota tim untuk bekerja lebih giat dan tangkas. Penelitian kinerja juga dilakukan oleh Indrawati (2006), dalam penelitiannya tersebut diperoleh kesimpulan bahwa pengetahuan, ketrampilan, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Dari dua penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sikap pimpinan, kerjasama tim, pengetahuan, ketrampilan, dan motivasi. Flipo (1998) menyatakan bahwa seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi salah satunya dipengaruhi oleh pemimpin. Seorang pemimpin yang mampu mengkoordinir potensi bawahannya akan lebih kondusif dalam pelaksanaan pencapaian tujuan organisasi. Diperjelas oleh Suranta (2002) bahwa peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan perlu diperhatikan atasan atau manajer, karena gaya kepemimpinan atasan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja

karyawan. Perhatian yang diberikan oleh atasan terhadap karyawan atau staff merupakan salah satu bentuk dorongan tidak langsung untuk melaksanakan beban kerja yang diberikan. Pada sisi lain, dengan adanya perhatian tersebut maka karyawan /staff merasa bahwa kinerja mereka sedang dinilai dan diperhatikan. Salah satu gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan demokratik.

Nawawi (2005) menyatakan kepemimpinan demokratik di sebuah organisasi menunjukkan perilaku selalu mampu dan berusaha mengikutsertakan anggota organisasinya sebagai bawahan secara aktif sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Pemimpin yang demokratik akan mendorong kemampuan mengambil keputusan dari para bawahannya. Pemimpin akan segera serius mendengarkan dan menilai pikiran-pikiran para bawahannya dan menerima sumbangan pikiran mereka, sejauh pemikiran tersebut dapat dilaksanakan. Para bawahan juga didorong untuk meningkatkan kemampuan diri dan menerima tanggungjawab lebih besar.

Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter dalam Hendra, 2010)

Gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh dalam menciptakan suasana kerja yang penuh semangat dan kondusif di lingkungan kerja,

sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja karyawan dapat meningkatkan tingkat produksi untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengaruh gaya kepemimpinan dalam perusahaan merupakan satu hal yang nyata. Seorang atasan harus dapat bertindak sebagai pemimpin sekaligus manajer dan harus mampu mengarahkan serta mengendalikan bawahannya kearah tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik tidak saja membawa dampak yang negatif atau positif terhadap pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (dana, peralatan, dan mesin) tetapi juga berpengaruh positif terhadap pengembangan kebiasaan kerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui adanya permasalahan pada kinerja karyawan mengalami penurunan. Kinerja karyawan menurun berpengaruh terhadap hasil kerja kurang maksimal. Hasil kerja karyawan tidak dapat mencapai target produksi yang ditentukan. Akibatnya, perusahaan mengalami kerugian. Di satu sisi, gaya pimpinan perusahaan dianggap penting untuk membawa perusahaan dapat mencapai tujuan. Atas dasar permasalahan tersebut munculah perumusan masalah, apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratik dengan kinerja karyawan. Dari rumusan masalah tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **"Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratik dengan Kinerja Karyawan"**.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Hubungan antara gaya kepemimpinan demokratik dengan kinerja karyawan.
2. Tingkat gaya kepemimpinan demokratik pada karyawan
3. Tingkat kinerja karyawan
4. Peran gaya kepemimpinan demokratik terhadap kinerja karyawan

C. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.

- a. Penelitian memberikan tambahan pengetahuan mengenai hubungan gaya kepemimpinan demokratik dalam mengendalikan produksi perusahaan.
- b. Memberikan data empirik bagi peningkatan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan perilaku organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi dalam rangka menciptakan hubungan yang selaras, serasi, dan seimbang antara pemimpin dan bawahannya sebagai karyawan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.